

# Leseprobe 9

zum Buch:

„Wertschätzung im Betrieb.

Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur“

von Dr. Anne Katrin Matyssek

[www.wertschaetzung-im-betrieb.de](http://www.wertschaetzung-im-betrieb.de)



Preis:  
22,90 € (D)

244 Seiten, broschiert  
ISBN 978-3-8423-4665-9

zu beziehen  
im Buchhandel oder unter  
[www.wohlbefinden-im-job.de](http://www.wohlbefinden-im-job.de) (letzteres geht  
meist schneller ....)

ISBN: 978-3-8423-4665-9

für 22,90 € bestellbar im Buchhandel oder im Shop (portofrei!)  
unter

[www.mehr-wohlbefinden-im-job.de](http://www.mehr-wohlbefinden-im-job.de)

**Vorschläge für die 6 Transferaufgaben („Schatzsuchen“).** Die Multiplikatoren sollen sich aus den folgenden Ideen sechs Stück aussuchen, von denen sie je eine pro Monat vorbereiten (oder besser noch: ein anderes Team-Mitglied vorbereiten lassen), so dass im nächsten Halbjahr immer wieder in einer Teamsitzung – oder ganz notfalls per eMail – an das Wertschätzungsprojekt erinnert wird. Es ist übrigens (fast) egal, wofür sie sich entscheiden. Das Wichtigste ist, dass es überhaupt einen Anlass gibt, zu dem die Team-Mitglieder sich über das Thema Wertschätzung austauschen. Man sagt, da wo die Aufmerksamkeit hin geht, geht auch die Energie hin. Wenn man also die Team-Energie auf positive Aspekte des Betriebs und des Miteinanders lenkt, werden sofort genau diese Aspekte gestärkt.

Sorgen Sie auch bei den Transfersitzungen für ein angenehmes Ambiente (z.B. durch Kekse, Blumen, Frischluft, einen großen Smiley auf dem Flipchart, einen Apfel auf jedem Platz – was auch immer zu Ihnen passt) und dafür, dass die Team-Mitglieder sofort erkennen „ah ja, heute ist wieder der Tag zu unserem Wertschätzungsprojekt“. Vielleicht durch ein Projekt-Logo oder Musik-Stück, das beim Impuls-Tag entwickelt wurde und einen hohen Wiedererkennungswert hat. Falls Sie mit dem Begleitheft arbeiten, sollten Sie in einer eMail vorab die anderen daran erinnern, das Heft mitzubringen.

Zur leichteren Orientierung finden Sie ungefähre Minuten-Angaben in Klammern hinter der jeweiligen Idee. Die tatsächliche Dauer hängt natürlich stark von der Teamdynamik ab.

- den Team-Check bearbeiten (anonyme Auswertung und grafische Darstellung am Flipchart). Das Augenmerk sollte darauf liegen: „wo sind wir schon gut?“ und weniger auf „aber das muss noch besser werden“ (90')
- gemeinsam einen Baum pflanzen (oder notfalls Kresse in kleinen Schälchen ...) und dazu eine Rede halten; die Kresse kann man auch in Symbolform säen; wenn jeder eine Schale erhält, kann jeder die Wertschätzung wachsen sehen, sofern er seinerseits wertschätzend handelt (die Samen gießt ...)
- Team-Regeln mit namentlichen Unterschriften erstellen als Antworten auf die Frage: Wie wollen wir mit einander umgehen? Als kleine Hilfestellung, welche Verhaltensweisen Ihnen besonders wichtig sind, können Sie die 26 Karten der Bausteinbox ausdrucken (oder natürlich kaufen) und die Favoriten auswählen lassen (z.B. Unterstützung geben, nur gut übereinander reden, Freude teilen, morgens begrüßen, Konflikte offen ansprechen etc.); Sie finden die Karten bei den ersten 26 Fol-

Leseprobe zum Buch „Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur“ von Anne Katrin Matyssek – [www.wertschaetzung-im-betrieb.de](http://www.wertschaetzung-im-betrieb.de)

gen der [www.podcast.pause.de](http://www.podcast.pause.de) im Internet, natürlich kostenlos zum Ausdrucken. Die Baustein-Box „Gut, dass Sie da sind“ gibt es für 39,80 € unter [www.mehr-wohlbefinden-im-job.de](http://www.mehr-wohlbefinden-im-job.de) (90')

- eher für Frauen geeignet: Kalender mit Wertschätzungssprüchen basteln und in der Abteilung aufhängen (60-90')
- „Lobe den Chef“-Aktion (Litfass-Säule beschriften); natürlich kann man auch eine zweite Litfass-Säule aufstellen, auf der Wünsche an die Führungskraft formuliert werden; beim Beschriften der Säulen sollte diese nicht anwesend sein (30' bzw. mit anschließender Erörterung in Gegenwart der Führungskraft: 60')
- für Verspielte: Bastelwürfel erstellen (Vorlage auf der Website); dazu die Vorlagen ausdrucken und zusammenkleben (20'); vielleicht sogar für andere Abteilungen „mitbasteln“
- Konflikte begraben: Nehmen Sie einen großen Bogen Papier und notieren Sie darauf gemeinsam – jeder soll mal schreiben, wenigstens einzelne Worte – worin der Konflikt bestand; wenn sich alle einig sind, dass dieser Konflikt das Team nicht länger runterziehen soll, werden Lösungsvorschläge für das zukünftige Miteinander formuliert; falls damit alle einverstanden sind (auch das kann man unterschreiben lassen, aber bitte nicht bierernst), kann man den Papierbogen, auf dem der Konflikt beschrieben war, zerknüllen oder zerreißen und gemeinsam im WC herunterspülen, im Hof vergraben („begraben“) oder verbrennen; danach gibt es ein Versöhnungsmahl
- gegenseitig Wertschätzung spenden: Alle Team-Mitglieder erhalten ein Plakat (Tonpapier o.ä., jedenfalls stabiler als normales Papier) und kleben es jeweils einem anderen mit Kreppband auf den Rücken. Nun schreibt jeder jedem anderen (bis ca. 20 TN geht das ganz gut) auf das Blatt, was er an ihm schätzt. Falls diese Aufgabe zu körperbetont ist, lassen sich die Pappen auch verdeckt auf den Tisch legen, durcheinander gemischt, und jeder zieht eine Pappe, notiert seine Antwort und legt die Pappe wieder zurück usw. Aber für eine wärmere Atmosphäre sorgt definitiv die ursprüngliche Variante (90')
- Buttons entwerfen mit Sprüchen, die zu Ihrem Projekt passen, zum Beispiel „Mensch, du bist wichtig!“, „Danke, dass Sie hier arbeiten!“, „Gut, dass Sie da sind!“ oder „Sie sind ein Schatz!“; Firmen, die die Buttons günstig drucken, finden Sie im Internet (je nach Aufwand 15 bis 60')
- Kritik-Regeln erstellen: Zwei Halbgruppen erhalten je ein Flipchart-Papier und notieren Antworten auf die Fragen „was fin-

Leseprobe zum Buch „Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur“ von Anne Katrin Matyssek –  
[www.wertschaetzung-im-betrieb.de](http://www.wertschaetzung-im-betrieb.de)



den wir wichtig beim Feedback-Geben?“ und „was finden wir wichtig beim Feedback-Empfangen?“

- ein Poster erstellen mit den Gesichtern von allen, das an prominenter Stelle aufgehängt wird – digital oder tatsächlich mit Fotos (je nach Aufwand ab 15')
- eine „Team-Entwicklungs-Kurve“ erstellen. Hierbei handelt es sich quasi um ein Resilienztraining im Mini-Format. Man nimmt ein Pinwand- oder Flipchartblatt (Flipchartblatt quer legen bzw. quer aufhängen) und zeichnet ein Koordinatensystem. Die x-Achse bezeichnet die Zeit; der Nullpunkt ist „als unser Team gegründet wurde“. Die Y-Achse bezeichnet Höhen und Tiefen des Teams „wie es uns gerade ging“. Dann wird in einer Diskussion mit allen – maximal 10 Leute pro Gruppe – eingetragen, wie sich das Befinden des Teams insgesamt seit seiner Gründung verändert hat; wenn es Krisen gab (z.B. Entlassungen, Reklamationen, Misserfolge, Team-Konflikte), ging das Befinden vermutlich nach unten, bei Erfolgserlebnissen (gute Absatzzahlen, neue Software etc.) nach oben. Vielleicht lassen sich auch Hochs identifizieren, die keine richtige Ursache zu haben schienen. Wichtig ist bei der abschließenden Betrachtung der Kurve: „was haben wir schon alles gemeinsam bewältigt“ und „wie haben wir es geschafft, aus den Tälern wieder herauszukommen“ (60-90')

Weitere Ideen für Transferaufgaben entdecken Sie möglicherweise im Anhang unter „Ergänzungsideen“.

*Nachhaltigkeit sichern  
geht auch  
in 1 Betreffzeile*

Leseprobe zum Buch „**Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur**“ von **Anne Katrin Matyssek** –  
[www.wertschaetzung-im-betrieb.de](http://www.wertschaetzung-im-betrieb.de)

**Erinnerungs-eMails.** Sie gehören zum Programm und sind ein wichtiger Baustein zur Verankerung dessen, was man gemeinsam erlebt hat. Sie sollten in einem bestimmten Rhythmus erfolgen; zum Beispiel jeden Montag Morgen – dann sorgen sie dafür, dass die Kollegen gut gelaunt in die Woche starten (gleichzeitig erinnern sie sie vielleicht daran, meinen neuen Podcast zu hören, der immer montags morgens um halb zehn erscheint ...). Und ganz wichtig: Die Betreff-Zeile reicht!!! Sie müssen keine langen Texte formulieren, die werden eh nicht gelesen. Okay, falls Sie Fotos vermailen oder ähnliches, können Sie ein paar Zeilen dazu schreiben. Aber normalerweise reicht es völlig aus, wenn Sie ein nettes Zitat in die Betreffzeile schreiben (z.B. „UNSER WERTSCHÄTZUNGSPROJEKT: Heute gebe ich mir die Erlaubnis, mich wohlzufühlen“ oder einen anderen Namensschild-Spruch, den Sie im Anhang finden). Und damit dann auch wirklich niemand die Mail extra aufklicken muss – Ihre Kollegen werden eh mit Mails überschüttet – ergänzen Sie noch „owT“ (= „ohne weiteren Text“). Fertig. Ist nicht viel Arbeit und sorgt für Erinnerungen. Auch diese Sache können Sie prima an

Kollegen delegieren. Wenn jede Woche einer anderer für diese Mini-Rundmail verantwortlich ist, wird das Projekt erst recht zu einer gemeinsamen Aktion.

**Tipps für die Multiplikatoren.** Am Anfang fühlt es sich vielleicht noch etwas seltsam an, vor den Kolleginnen und Kollegen zu stehen oder zu sitzen. Alle schauen einen an, und falls man das noch nicht so richtig gewohnt ist, können die Hände schon einmal feucht werden. Das ist völlig normal und sorgt in der Regel dafür, dass Ihr Gehirn zuverlässig auf Höchsttoure arbeitet. Falls Sie befürchten, zu aufgeregt zu sein am Impuls-Tag, suchen Sie sich einfach jemanden, der die Veranstaltung mit Ihnen gemeinsam gestaltet. Sie müssen überhaupt nicht alles allein machen. Im Gegenteil. Je mehr Team-Mitglieder Sie hinzuziehen, desto mehr wird das Projekt wirklich zum Team-Projekt. Und genau das wollen Sie ja.

Missionieren Sie nicht! Die Gefahr ist groß, dass man andere mit erhobenem Zeigefinger anspricht, wenn man selber so sehr für ein Thema brennt. Aber das wirkt oft unsympathisch. Falls Ihnen abwertende Äußerungen oder Verhaltensweisen auffallen, sollten Sie dies scherzhaft ansprechen mit dem Tenor „keiner ist perfekt“.

Klären Sie Ihre Rolle! Sind Sie ein Experte? Dann erklären Sie den anderen, was sie tun sollen und was für sie richtig ist – dadurch entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis. Belehren Sie nicht! „Belehrungen aktivieren nicht“ (Schneider, 2011, S. 52). Sie wollen aber, dass die Leute selber aktiv werden. Für die Rolle des Helfers gilt im Grunde dasselbe. Sinnvoller ist die Rolle des Coachs. Ein Coach unterstützt andere auf Augenhöhe dabei, sich selber zu entfalten. Dieser Weg empfiehlt sich auch beim Einsatz für mehr Wertschätzung im Betrieb außerhalb des Multiplikatoren-Programms. Oder Sie sind und bleiben einfach der nette Kollege von gleich zu gleich. Das ist vermutlich das Sympathischste. Und Sie fühlen sich „echt“.

Es wird davon ausgegangen, dass Sie die anderen Team-Mitglieder siezen. Aber natürlich sollten Sie Ihre Kollegen so ansprechen, wie Sie es auch normalerweise tun. Seien Sie bei der Veranstaltung ganz Sie selbst, ohne sich irgendwie zu verbiegen. Und wenn Sie die eine oder andere Folie unsinnig finden, gehen Sie einfach darüber hinweg. Sie müssen sich mit dem Programm wohlfühlen. Achten Sie auf ein wertschätzendes Miteinander an diesem Tag. Das fängt natürlich bei Ihnen selbst an. Hören Sie aktiv zu, greifen Sie Antworten und Fragen (auch kritische!) als willkommen auf, seien Sie großzügig mit Äußerungen wie „ja“, „genau“, „interessant“ etc. Schenken Sie viel Bestätigung und scheuen Sie sich nicht, kleine Schwächen zuzugeben (das macht sympathisch).

*nicht  
missionieren!*

Leseprobe zum Buch „Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur“ von Anne Katrin Matyssek –  
[www.wertschaetzung-im-betrieb.de](http://www.wertschaetzung-im-betrieb.de)

*alle sollen sich  
wohlfühlen an dem Tag*

Geduld, Geduld ...

Leseprobe zum Buch „**Wertschätzung im Betrieb. Impulse für eine gesündere Unternehmenskultur**“ von Anne Katrin Matyssek – [www.wertschaetzung-im-betrieb.de](http://www.wertschaetzung-im-betrieb.de)

Versuchen Sie einfach, sich an dem Tag so wohl wie möglich zu fühlen, dann sind Sie ein prima Vorbild.

Für den Fall, dass Sie nach dem halben Jahr ein bisschen enttäuscht sein sollten, weil es noch immer Verhaltensweisen im Umgang der Kollegen miteinander gibt, die Sie als wenig wertschätzend empfinden: Bitte haben Sie Geduld! Es gibt nicht DEN Tipp, DEN Impulstag, DAS Transfertreffen, nicht DIE geniale Idee – und schwupps wäre das Klima gesünder. Gefragt ist vielmehr täglich neuer Einsatz für ein wertschätzenderes Miteinander. Das dauert. Aber es wirkt. Bitte bleiben Sie dran! Tragen Sie mit bei zum großen Klimawandel im positivsten Sinne. Bringen Sie die Kühlschränke zum Schmelzen ... Lassen Sie über Ihrem Betrieb die Sonne aufgehen. ☺